

ISSN 0335 4323

bulletin

du militant

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

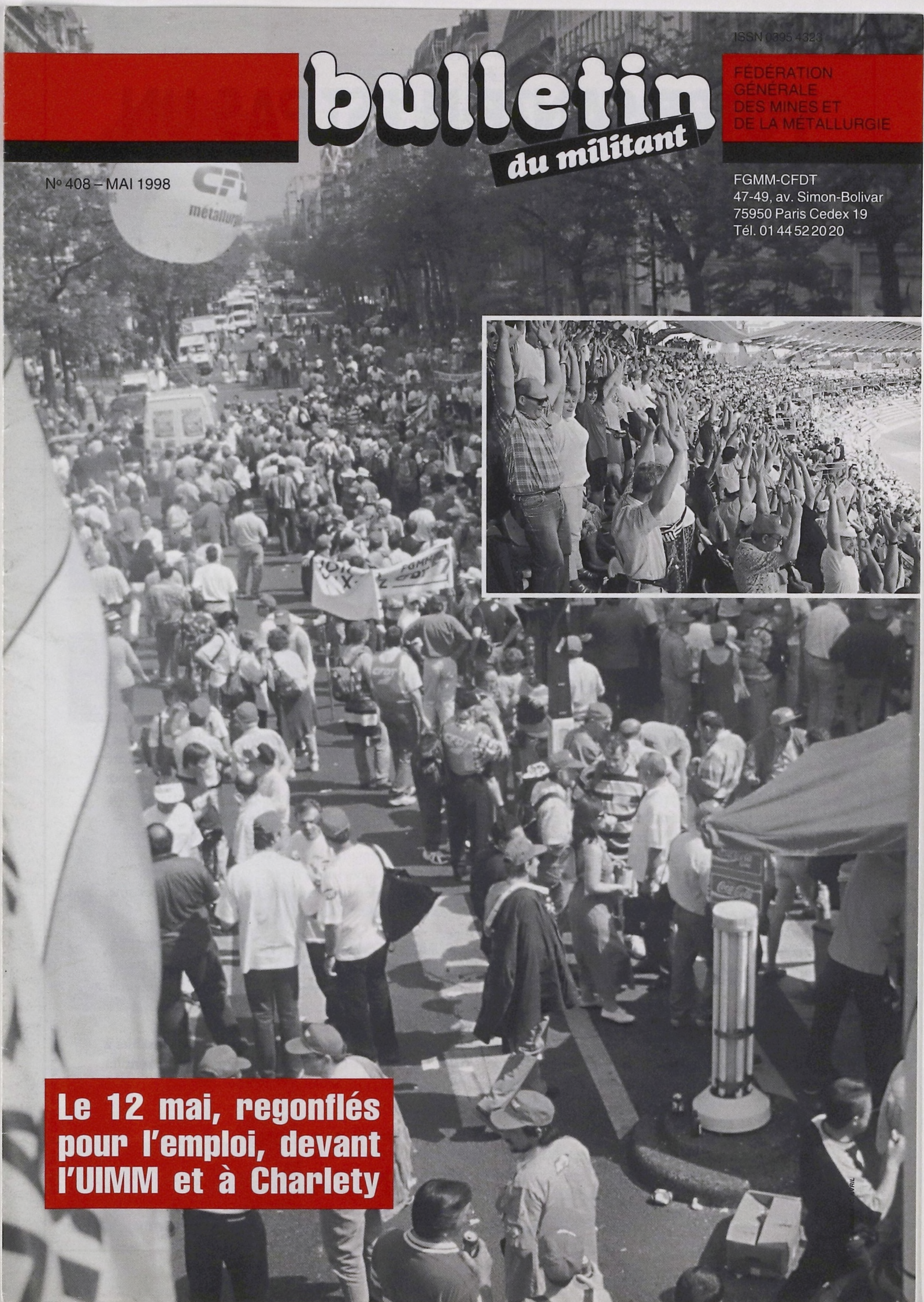
N° 408 - MAI 1998

CFM
métallurgie

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 52 20 20



**Le 12 mai, regonflés
pour l'emploi, devant
l'UIMM et à Charlety**



VOTRE SANTÉ N'EST PAS UN COMMERCE



ÊTES-VOUS SÛR D'AVOIR UNE VRAIE MUTUELLE ?

Parce que la Mutualité française sait que, pour une protection efficace des personnes, rien ne remplacera jamais la solidarité...

Parce que laisser les problèmes de santé à la merci des seules règles du marché et du profit est lourd de conséquences pour des millions de familles ...

Parce que 30 millions de Français lui font confiance..., ses mutuelles, fortes de l'éthique et des valeurs du mouvement mutualiste, développent entraide et prévoyance dans le respect du Code de la Mutualité. Elles sont à but non lucratif. C'est en cela qu'elles sont de vraies mutuelles et qu'elles se distinguent fondamentalement des compagnies d'assurance commerciales.

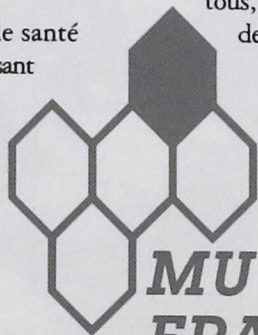
Devenue un acteur incontournable de santé publique, la Mutualité française, le plus puissant mouvement social du pays, œuvre pour la modernisation de notre système de santé et de protection sociale.

Ses mutuelles exercent un rôle capital dans 3 domaines :

- les remboursements complémentaires à la Sécurité Sociale mis en place dans le cadre de régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire ou volontaire,
- la gestion de nombreux établissements mutualistes : hôpitaux, centres de santé, pharmacies, centres d'optique, cabinets dentaires, maisons de retraite, centres d'accueil pour personnes handicapées, ...
- la diffusion de prestations de prévoyance : épargne, complément retraite et protection.

FAITES CONFIANCE À DE VRAIES MUTUELLES, celles qui permettent l'accès à des soins de qualité pour tous, le développement du tiers payant, la promotion des médicaments génériques...

Ces vraies mutuelles sont reconnaissables à leur logo caractéristique qu'elles sont les seules à pouvoir utiliser.



**MUTUALITÉ
FRANÇAISE**

Mutualité française TE 59003 75719 Paris cedex 15

Pour une vraie politique conventionnelle

25 000 à Charley dans une ambiance digne d'une finale de coupe du monde. Une intervention de Nicole NOTAT unanimement appréciée. Des militants regonflés et heureux. Le 12 mai dernier, la CFDT a fait la démonstration de sa détermination et de sa capacité à se mobiliser pour affronter la période qui s'ouvre après la promulgation de la loi Aubry sur les 35 heures. 4 000 métallos et mineurs le même jour devant l'UIMM qui témoignent que la FGMM n'est pas dupe de ce qui est en train de se jouer entre l'UIMM et Force Ouvrière et peut-être d'autres.

A défaut de pouvoir s'opposer à l'adoption de la loi, l'UIMM s'est maintenant fixée pour objectif d'en neutraliser les effets. Pour cela elle recherche un accord de branche qui lui permette en outre d'accroître la flexibilité et dont l'impact sur l'emploi sera nul comme ce fut le cas avec l'accord du 7 mai 1996.

Dès lors d'aucuns comprendront mieux l'entêtement de la FGMM avant la conférence du 10 octobre à revendiquer que la loi fixe des contraintes législatives au niveau de la branche pour obliger l'UIMM à une contractualisation qui ait des effets positifs sur l'emploi ainsi que sur les conditions de vie et de travail des salariés.

Il ne faut d'autre part jamais oublier que pour le gouvernement la seule chose qui compte est l'affichage des 35 heures. A ce titre, si un accord comportant une augmentation du contingent d'heures supplémentaires et un élargissement du forfait voyait le jour, nous serions particulièrement attentifs à l'attitude du gouvernement lorsqu'il aurait à se prononcer sur son extension. Dieu merci nous n'en sommes pas là. Nous devons jeter toutes nos forces dans la bataille pour empêcher cette mascarade et ce simulacre de politique contractuelle. Le 12 mai constituait une étape indispensable. Comme nous l'avons dit ce sera loin d'être suffisant. Il nous faut maintenant favoriser l'implication des salariés. Le Bureau Fédéral qui se réunit le 26 mai soumettra des initiatives aux syndicats pour les semaines qui viennent.

Il dépend maintenant de l'ensemble de la fédération, si possible avec d'autres organisations de constituer un rapport de force qui permette de faire échec au mauvais coup préparé par l'UIMM contre l'emploi et les salariés dans la métallurgie ... et plus largement lorsqu'on connaît l'ambition de l'UIMM d'entraîner dans son sillage l'ensemble du patronat et le législateur lui-même.

EUROCOPTER

35 heures, 360 embauches, 12 000 candidatures...

Au moment où le projet de Loi sur les 35 heures passait en deuxième lecture à l'Assemblée Nationale, un accord important était annoncé dans les journaux. Il a des côtés innovants mais aussi des limites. Pour la CFDT c'est une étape dans notre priorité emploi.

Eurocopter est une société franco-allemande filiale à 70 % d'Aérospatiale et à 30 % de DASA. Sa fabrication unique ce sont les hélicoptères civils ou militaires avec des noms célèbres comme l'Alouette, la Gazelle, le Superpuma... et maintenant les Tigres ou le NH90 qui attendent les commandes. Premier exportateur mondial face aux américains Sikorsky, Bell, Boeing, il reste à construire l'unité européenne avec l'anglais Westland et l'Italien Agusta.

Eurocopter comprend 4 sites : 2 en Allemagne et 2 en France : La Courneuve et Marignane, le principal, avec 5300 personnes. La CFDT n'est présente que sur ce site.

Un projet pourrait fédérer l'Europe des hélicoptéristes c'est celui d'un "convertible". C'est un hybride entre l'hélicoptère et l'avion, décolle comme le premier, puis les moteurs basculent à l'horizontale et l'engin vole comme un avion à hélices. L'avenir de ce produit est encore incertain mais il faut étudier le sujet pour être prêt dans 5 ans au cas où un marché se développerait au détriment des produits actuels.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

1/ Horaires

Horaire actuel 37 heures.
RTT de 2 heures :
36 heures au 1^{er} janvier 98
35 heures au 1^{er} janvier 99

Il s'agit de l'horaire des salariés non-cadres non forfaités. Les forfaits non-cadres passeront à 38 heures puis à 37 heures. Le personnel cadre passera à 38,5 heures puis à 37,5

2/ Compensation salariale

Au minimum 60 %

3/ Aménagement du temps de travail

En 1998, il y aura une alternance de semaines de 5 jours (40 h) et de 4 jours (32 h).

A compter du 1^{er} janvier 1999, l'objectif est de travailler sur 4 jours du lundi au jeudi. Cependant quelques vendredis seront travaillés d'octobre à décembre afin de diminuer l'amplitude quotidienne. La journée de travail standard sera de 8 h 20 mn (pour 35 h), 8 h 49 mn (pour 37 h) 8 h 56 pour les cadres. Un calendrier annuel sera établi chaque année. Il pourra être proposé à du personnel volontaire (dans la limite de 15 % des effectifs) de travailler du mercredi au



samedi. Dans ce cas le samedi sera réduit de 2 heures. Le système d'horaire variable s'applique avec badgeage y compris pour les cadres.

Un régime de « forfait tout horaire » concerne les ingénieurs et cadres des positions III BE et III C ainsi que ceux qui passent plus de la moitié de leur temps de présence annuel en déplacement en dehors des établissements. Les heures excédentaires seront récupérées.

4/ Compte Epargne Temps

Un CET est mis en place au 1^{er} janvier 99. Il est alimenté par les heures excédentaires non récupérées et par des congés dans la limite de 8 jours par an.

La prise de congé « Epargne-Temps » est limitée dans une année civile à une période de 4 jours à un mois.

5/ Embauches : 360 emplois en 2 ans

Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO. La CGT n'a pas encore décidé. Cet accord n'entre pas dans les dispositifs de Robien ou Aubry.

UNE ETAPE

La CFDT avait multiplié les interventions pour faire avancer l'idée des 32 heures avec les créations d'emplois correspondantes. L'horaire de l'entreprise était descendu à 37 heures en 1984. Depuis une phase de baisse d'activité suite à des problèmes de charge avait conduit à expérimenter les 36 heures avec des vendredis en moins. Mais la CFDT n'est pas seule. Elle ne représente qu'environ 10% aux élections où elle s'allie avec la CFTC face à une alliance FO-CGC majoritaire. La CGT est minoritaire. La Direction d'Eurocopter est soumise aux pressions négatives de la

Direction d'Aérospatiale et de FO qui ne croient pas à la RTT. Dans ce contexte la CFDT d'Eurocopter considère que cet accord est une étape vers plus de RTT et d'effet sur l'emploi. Une bonne partie des 360 embauches aurait eu lieu pour renouveler les départs des plus âgés. C'est en partie vrai. Mais l'activité soutenue en ce moment et la RTT vont consolider les effectifs. Le passage à la semaine de 4 jours est déjà en route pour l'organisation du travail. Mais c'est une opportunité pour régler le temps effectif passé sur le site. Et cela passera peut être vers d'autres mesures de RTT. Les 12000 demandes d'embauches arrivées en quelques semaines confortent la CFDT dans sa priorité pour l'emploi. La section CFDT n'oublie pas la syndicalisation. Elle va augmenter d'au moins 25 son nombre d'adhérents cette année. Et elle leur propose de donner leur avis. Les salariés ont été informés par 11 tracts au cours des négociations. Mais les adhérents eux ont été consultés. A 74 % ils se sont prononcés pour cet accord.



INTERVENTION FGMM AU CONSEIL NATIONAL
CONFEDERAL 21.22.23 AVRIL 1998

Actualité revendicative

Pour caractériser, au-delà de la situation politique, le contexte dans lequel se déroule notre action deux éléments au niveau de la situation économique et sociale :

- les évolutions, les restructurations industrielles dans la métallurgie,
- la stratégie patronale et ses positionnements dans les entreprises.

La poursuite de la filialisation et la mise en œuvre de regroupements entraînent de profondes modifications au niveau des contours de plusieurs grands groupes de la métallurgie. C'est le cas :

- dans les industries de la Défense où le pôle électronique professionnelle et de défense s'organise autour de Thomson CSF avec en partenariat Alcatel. Ce pôle qui va regrouper également une partie des activités de Dassault Electronique ainsi que les activités satellites d'Aérospatiale pose de nombreuses interrogations sur les perspectives européennes de cette privatisation.
- de la réorganisation autour d'Airbus et la transformation du groupe Aérospatiale en 9 filiales regroupées en deux secteurs Aéronautique et Espace Défense,
- dans l'Automobile, le Ferroviaire ou l'électroménager c'est la poursuite des plans sociaux avec des difficultés importantes au niveau de plusieurs sites.

Par ailleurs dans le domaine du Nucléaire, pour une harmonisation et une cohérence des positions CFDT, un débat confédéral sur la politique énergétique en lien avec les fédérations concernées semble nécessaire.

La stratégie patronale dans les entreprises et dans les branches :

Certes, nous sommes en face d'attitudes différentes sur la question du temps de travail : - certaines ont engagé des négociations,

- d'autres attendent la sortie de la loi,
- d'autres affichent leur refus de négocier.

On pourrait éventuellement au niveau de l'organisation se satisfaire de cette situation et se dire « on va négocier avec celles qui le souhaitent ».

Pour nous cette attitude est dangereuse elle met en difficulté l'ensemble de notre démarche sur l'emploi.

En effet sous le couvert de diversité de comportements des directions d'entreprises se

met en place une véritable stratégie patronale impulsée, dans la métallurgie par l'UIMM, relayée dans les entreprises et dans les chambres patronales territoriales.

Pour les entreprises, dans la négociation annuelle sur les salaires l'objectif principal est de freiner l'augmentation des salaires pour faire face aux coûts supplémentaires engendrés par le passage aux 35 h en l'an 2000 et par le paiement des heures supplémentaires entre 35 et 39 h.

L'objectif patronal est d'organiser une pression sur les salaires pour qu'ils deviennent un élément déterminant dans la négociation du temps de travail et pourquoi pas amplifier les doutes des salariés vis à vis de la réduction du temps de travail en utilisant le blocage des salaires pour tuer la réduction du temps de travail.

Dans le même sens, dans la quasi-totalité des chambres patronales territoriales de la métallurgie la revalorisation des salaires minima est bloquée.

A noter également que la majorité des grandes entreprises ne feront pas appel aux aides prévues dans la première loi Aubry.

Enfin, on peut craindre que l'UIMM tente de conclure un accord de branche ayant pour but d'atténuer les effets de la loi, voire la mettre en cause. Concrètement elle prolongerait l'accord du 7 mai 96 en accroissant la flexibilité sans contreparties pour l'emploi et pour les salariés et empêchant toutes avancées au niveau des entreprises.

Tout cela avec la complicité de FO et de la CGC. Cette connivence sert des intérêts communs.

- l'UIMM, trouve des partenaires sociaux pour affaiblir la portée de la loi,
- FO, hostile à cette loi et qui s'appuie sur la menace du patronat de dénoncer les conventions collectives, conclura un accord qui lui permettra de se poser en grand sauveur de la politique contractuelle et obtenir satisfaction telle que l'élargissement de l'ARPE

Face à cela notre stratégie d'action se résume en trois points :

- développer une cohérence fédérale en terme d'objectifs revendicatifs pour les négociations d'entreprises et de branche,
- développer une pratique syndicale impliquant nos adhérents et les salariés,

- déjouer l'opération FO / UIMM en dénonçant ce qui se prépare et en organisant la mobilisation pour peser au niveau de l'accord de branche.

Cohérence fédérale par la réalisation d'un outil fédéral, à destination des négociateurs, distribué à ce jour à 8000 exemplaires. Il précise pour chacun des thèmes abordés lors d'une négociation sur la réduction du temps de travail l'objectif à atteindre et des éléments de pratique syndicale.

Une cohérence d'intervention CFDT dans les entreprises pour obtenir un maximum d'accords dans le but de peser au niveau de la branche et d'obtenir une généralisation pour tous les salariés.

Pour compléter et accompagner l'action conduite dans toutes les entreprises nous avons ciblé une vingtaine d'entreprises clés de la métallurgie. Ce ciblage a été fait en fonction de l'importance de l'entreprise dans le secteur d'activité, de leur poids dans l'UIMM et en fonction de l'importance et de la capacité de la CFDT à impulser une dynamique de négociation. Un travail est engagé avec les DSC concernés.

Développer une pratique syndicale impliquant tous nos adhérents et les salariés car nous sommes convaincus que dans cette négociation sur le temps de travail la perception des salariés vis à vis d'une nouvelle organisation du travail engendrée par la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail, la perception des salariés vis à vis de la compensation salariale et des incidences des modifications de leurs conditions de vie et de travail sont des éléments déterminants pour gagner sur la réduction du temps de travail.

Dans cet esprit nous avons édité toute une série de matériels pour afficher et distribuer dans les entreprises, réalisé un journal spécial à tous nos adhérents et relancer le travail en questions.

La détermination d'objectifs revendicatifs, l'aide apportée par la fédération aux équipes de négociation et la réalisation d'outils ont été conçus et réalisés en complément à l'outil confédéral et selon les responsabilités et le rôle attribués dans notre organisation à une fédération.

A la lumière de multiples interventions, aides ou matériels provenant de plusieurs organisations il y a nécessité de préciser et de clarifier le rôle et les responsabilités des différentes structures de la CFDT afin de viser

LE 12 MAI 1998 EN IMAGES

**des militants CFDT déterminés,
heureux de se retrouver pour faire vivre la R.T.T.**

une bonne articulation et complémentarité notamment dans le domaine de la formation syndicale. La mise en œuvre du mandat est pour nous de la seule responsabilité du syndicat professionnel.

Enfin, faire barrage et dénoncer ce qui se prépare au niveau de l'UIMM est le troisième volet de notre stratégie d'action.

Notre objectif est de peser sur le contenu d'un accord de branche et d'obtenir un accord pour l'emploi et de contreparties pour les salariés. Pour cela nous allons expliquer aux salariés notre logique contre celle de l'UIMM et organiser la mobilisation des salariés en commun si possible avec d'autres fédérations.

Le 12 mai 98 s'inscrit dans cette perspective et constitue pour nous une étape après celle du 10 octobre 97.

Le rassemblement fédéral devant l'UIMM en fin de matinée se situe bien dans le cadre du rassemblement confédéral et dans l'espace temps prévu dans le déroulement pour les regroupements professionnels. On se saisit de l'opportunité du 12 mai 98 pour réagir et contrer les positions de l'UIMM sur le temps de travail.

Ce rassemblement fédéral participera, en outre à la réussite du rassemblement confédéral. Pour notre fédération nous sommes fixés un objectif de 4 à 5000 participants.

Il n'est pas dans notre habitude d'aborder les questions de nos relations avec d'autres organisations à cette tribune.

Néanmoins, devant l'attitude de l'URI Basse - Normandie vis à vis de l'accord Emploi Moulinex de Janvier 97 fixant la durée du travail à 32 h. et qui a permis de maintenir et sauver 1400 emplois, signé par le DSC CFDT en accord avec la fédération, une réaction à cette tribune nous paraît indispensable.

Nous savons depuis le début que l'URI Basse - Normandie est opposée à l'accord qui dépasse d'ailleurs le champ de sa compétence territoriale. Nous savons aussi qu'à défaut d'avoir pu s'opposer à cette signature l'URI tente d'arriver à ses fins sur le terrain de la mise en œuvre de l'accord.

Elle s'y est employée à plusieurs reprises.

Le dernier épisode étant le dernier Conseil de l'URI du 17 avril où il a été débattu de la Commission Médicale au sein de l'entreprise, laquelle comme le sait l'URI, n'est jamais entré en fonction et est supprimé depuis trois semaines. Ce qui en dit long sur son acharnement.

S'il se vérifie que l'URI demande aux syndicats et à la fédération de retirer les mandats syndicaux et fédéraux aux responsables de l'Inter Moulinex, alors la fédération défendra l'autonomie de ses syndicats, les délégués syndicaux centraux et demandera à la confédération de faire respecter les prérogatives de toutes les organisations.



Devant l'UIMM, Robert Bonnard, secrétaire de la FGMM CFDT, s'adresse aux militants.

*C'est en mai...
mais de
quelle année ?*



*De la diversité
des militants
CFDT !*

*De la
détermination
et du sérieux,
mais c'était
aussi une
manifestation
festive.*



SYNDICALISATION

En 1997, les cotisations payées par nos adhérents ont augmenté de 4,28 %

C'est la 9^e année consécutive de progression depuis 1988 qui était notre année la plus basse.

+ 32,51 % depuis 1988 soit 3,17 % de moyenne.

+ 23,87 % depuis 1992 soit 4,37 % de moyenne sur 5 ans.

Ces chiffres sont encourageants. Ils montrent que du travail est réalisé pour proposer l'adhésion là où nous sommes. C'est aussi l'effet des créations de sections syndicales dans les PME qui sont nombreuses dans notre champ fédéral. L'informatisation de nos syndicats conduit à plus de rigueur et à une meilleure connaissance de nos adhérents.

Nous avons des faiblesses. Près d'un tiers des syndicats ne progressent pas. Nous devons analyser les résultats syndicat par syndicat. Des décisions sont à prendre pour renforcer la syndicalisation par les syndicats mais aussi par les Inters et les branches.

La priorité syndicalisation doit se voir dans nos débats et dans les moyens que nous y consacrons.

Nos progressions annuelles depuis 1988

| | |
|------|----------|
| 1989 | + 0,91 % |
| 1990 | +2,81 % |
| 1991 | + 1,25 % |
| 1992 | + 1,84 % |
| 1993 | + 4,08 % |
| 1994 | + 3,77 % |
| 1995 | + 5,53 % |
| 1996 | +4,22 % |
| 1997 | + 4,28 % |

Classement des Unions Mines Métaux (en nombre d'adhérents)

| 1988 | Classement | 1997 |
|-----------------------------|------------|----------------------------|
| Lorraine | 1 | Lorraine |
| Région Parisienne | 2 | Région Parisienne |
| Alsace | 3 | Nord Pas de Calais |
| Nord Pas de Calais | 4 | Alsace |
| Rhône Isère | 5 | LYDA |
| LYDA | 6 | Rhône Isère |
| Ain 2 Savoie | 7 | Picardie |
| Loire Atlantique | 8 | Ain 2 Savoie |
| Bretagne | 9 | Bretagne |
| Aquitaine | 10 | Champagne Ardenne |
| Franche Comté | 11 | Aquitaine |
| Anjou Vendée | 12 | Franche Comté |
| Bourgogne | 13 | Loire Atlantique |
| Provence Alpes Côtes d'Azur | 14 | Bourgogne |
| Basse Normandie | 15 | Basse Normandie |
| Poitou Charentes Limousin | 16 | Provence Alpes Côte d'Azur |
| Haute Normandie | 17 | Poitou Charentes Limousin |
| Centre | 18 | Anjou Vendée |
| Picardie | 19 | Centre |
| Champagne Ardenne | 20 | Languedoc Roussillon |
| Languedoc Roussillon | 21 | Haute Normandie |
| Midi Pyrénées | 22 | Midi Pyrénées |
| Sarthe Mayenne | 23 | Sarthe Mayenne |
| Auvergne | 24 | Auvergne |

Les plus fortes progressions en 1997

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Auvergne (-Hte Loire) | + 25,74% |
| Poitou Charentes Limousin | 11,72 % |
| Provence Alpes Côte d'Azur Corse | 11,33 % |
| Loire Haute-Loire Drôme Ardèche | 11,25 % |
| Picardie | 9,13 % |
| Bourgogne | 7,96 % |
| Centre | 7,53 % |
| Nord Pas de Calais | 7,23 % |
| Midi Pyrénées | 6,92 % |
| Ain 2 Savoie | 5,37 % |
| Aquitaine | 4,91 % |
| Franche Comté | 4,28 % |
| FGMM | 4,28 % |
| Région Parisienne | 4,03 % |
| Rhône Isère | 3,71 % |
| Haute Normandie | 3,68 % |
| Champagne Ardenne | 3,21 % |
| Sarthe Mayenne | 3,17 % |
| Basse Normandie | 3,06 % |
| Loire Atlantique | 2,86 % |
| Languedoc Roussillon | 2,32 % |
| Bretagne | 1,95 % |
| Anjou Vendée | 1,74 % |
| Alsace | 0,97% |
| Lorraine | -0,99 % |

La récession des mines : D'ici 5 ans, il n'y aura quasiment plus de personnel d'exploitation dans les Mines en France. Cela entraînera inéluctablement une baisse d'adhérents FGMM. Ils se reconvertiront ou partiront en retraite. Cela touche plusieurs régions mais plus particulièrement la Lorraine et l'Alsace. Ainsi en 97, dans la métallurgie Lorraine la progression a été de 4,9 %.



«Le 23 avril 40 militants de Dunkerque étaient réunis sur le thème de la syndicalisation ».

NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

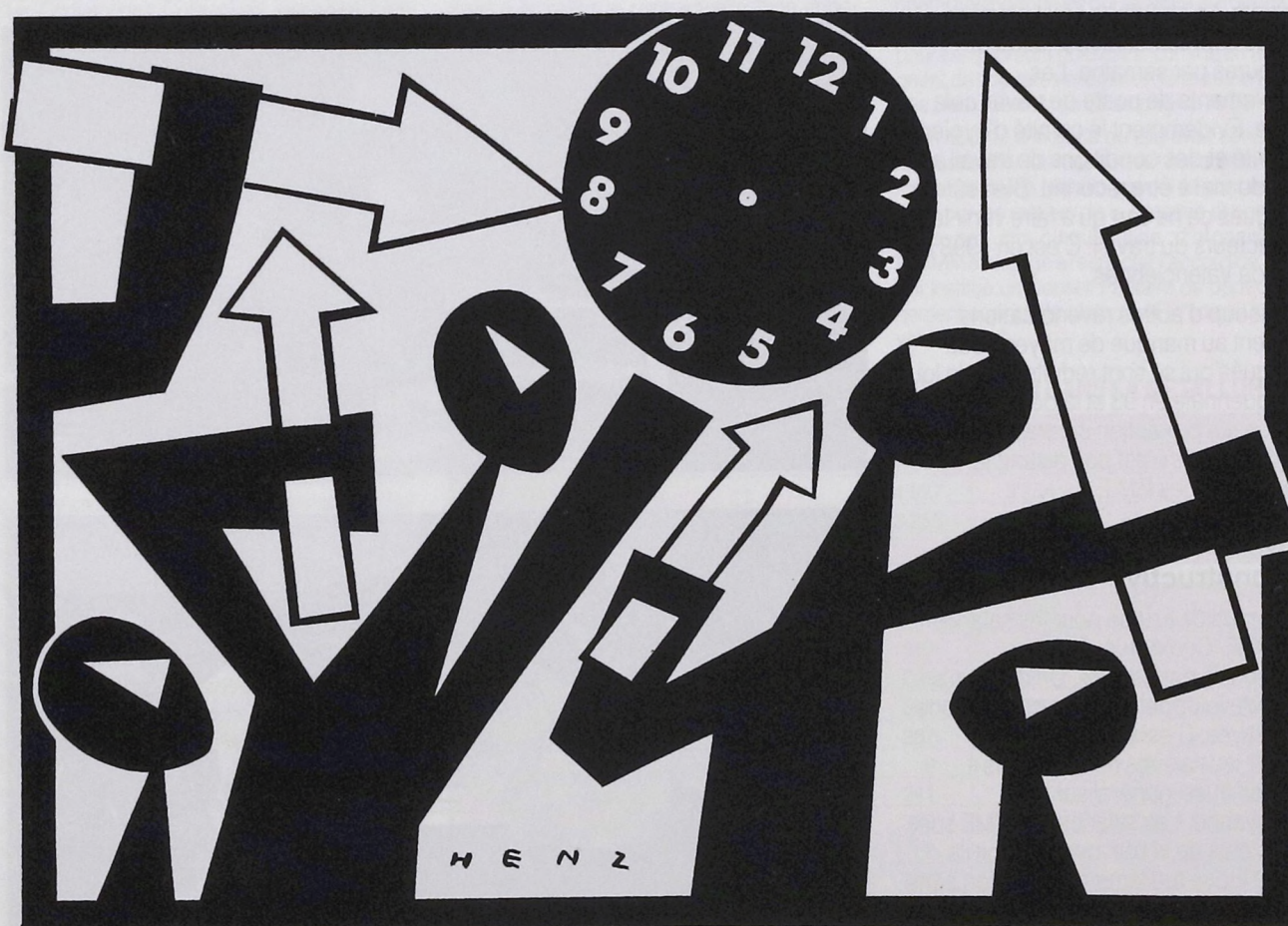
SE REFERER AUX ACCORDS NATIONAUX DANS LA METALLURGIE

| ACCORDS | SIGNATAIRES PATRONAUX | SIGNATAIRES SYNDICAUX | ARRÊTES D'EXTENSION | DISPOSITIONS EXCLUES DE L'EXTENSION |
|--|-----------------------|--------------------------------------|--|---|
| Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail | UIMM | CFDT CGT-FO CFE-CGC | arrêté d'extension du 5 avril 1982 | <ul style="list-style-type: none"> exclusion du mot « <i>signataires</i> » figurant à l'article 27 exclusion des termes « <i>dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord</i> » figurant au second alinéa de l'article 30 exclusion de l'annexe II exclusion du 1^{er} alinéa du préambule de l'annexe III l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-6 et L. 212-7 du Code du travail |
| Accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail portant avenant à l'accord national du 23 février 1982 | UIMM | CGT-FO CFE-CGC | arrêté d'extension du 1 ^{er} octobre 1987 | <ul style="list-style-type: none"> exclusion du second alinéa de l'article 3 intitulé: « <i>remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur</i> » |
| Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 portant sur l'accord national du 17 juillet 1986 | UIMM | CGT-FO CFE-CGC | | |
| Accord national du 24 juin 1991 sur l'aménagement du temps de travail portant avenant aux accords nationaux du 23 février 1982 et du 17 juillet 1986 | UIMM | CGT-FO CFE-CGC | arrêté d'extension du 3 janvier 1992 | <ul style="list-style-type: none"> aucune disposition de l'accord n'a été exclue de l'extension |
| Accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords nationaux du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juillet 1991 | UIMM | CGT-FO CFE-CGC | arrêté d'extension du 12 décembre 1996 | <ul style="list-style-type: none"> exclusion des dispositions de l'article 5 sur le compte épargne temps lesquelles ne répondent pas aux conditions de mise en œuvre posées par l'article L. 227-1 du Code du travail exclusion du mot « <i>notamment</i> » au 3^e alinéa de l'article 1-8 de l'accord lequel introduit une interprétation dépassant les prévisions de l'article L. 122-8-4 1^o) du Code du travail |

NÉGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'ARTICULATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ENTRE ELLES

| ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 | ACCORD NATIONAL 17 JUILLET 1986 | DU ACCORD NATIONAL 24 JUIN 1991 | DU ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 1996 |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • l'exposé a été ajouté par l'accord national du 24 juin 1991 • les articles 1, 2 et 3 sont restés inchangés • l'article 4 a d'abord été remplacé par l'article 1^{er} de l'accord national du 17 juillet 1986 puis par l'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991 • le second alinéa de l'article 5 a été complété par l'article 5 de l'accord national du 24 juin 1991 • les articles 7 à 31 sont restés inchangés ainsi que les annexes I, II et III | <ul style="list-style-type: none"> • l'article 1^{er} a remplacé l'article 4 de l'accord national du 23 février 1982 • l'article 2 est nouveau et, depuis, n'a jamais été modifié • l'article 3 est nouveau mais il a été remplacé d'abord par l'article 4 de l'accord national du 24 juin 1991 puis par l'article 2 de l'accord national du 7 mai 1996 • l'article 4 est resté inchangé | <ul style="list-style-type: none"> • le préambule est nouveau • l'article 1^{er} est resté inchangé • l'article 2 a été remplacé par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 • l'article 3 a remplacé l'article 4 de l'accord national du 23 février 1982 • l'article 4 a remplacé l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986 mais il a lui-même été remplacé par l'article 2 de l'accord national du 7 mai 1996 • l'article 5 a complété le second alinéa de l'accord national du 23 février 1982 • les articles 6 et 7 sont restés inchangés | <ul style="list-style-type: none"> • le préambule est entièrement nouveau • l'article 1 est nouveau • l'article 2 annule et remplace l'article 3 de l'accord national du 17 juillet 1986 et 4 de l'accord national du 24 juin 1991 • l'article 3 est nouveau • l'article 4 remplace l'article 2 de l'accord national du 24 juin 1991 • les articles 5, 6 et 7 sont nouveaux |



LA VIE DES SALARIÉS DE PME

N'EST PAS TOUJOURS DROLE, MAIS LES DÉLÉGUÉS CFDT FONT EN SORTE QUE CELA CHANGE

Dans la plupart des régions une rencontre va avoir lieu entre délégués CFDT des PME. Il y a quelques semaines c'était dans le Nord.

Les salariés ressentent fortement les inégalités dues à leur nombre dans une entreprise. Moins de cinquante salariés cela veut dire pas de comité d'entreprise donc pas d'information économique ni d'activités sociales et culturelles.

Les situations sociales sont souvent pires. Le nombre d'heures supplémentaires non déclarées est ici important.

Quelquefois, on arrive à la caricature. Dans une PME de 92 salariés permanents, viennent s'ajouter 70 intérimaires plus des C.D.D. et de la sous-traitance. Dans l'entreprise, il y a des Belges et des Français. Les premiers ont du chauffage et pas les seconds. Même le papier toilette a des couleurs différentes suivant la catégorie : cadres, employés ou ouvriers. Le chantage sévit pour les heures supplémentaires, jusqu'à 60 heures par semaine. Les doubléments de poste de travail cela existe. Évidemment le comité d'hygiène sécurité et des conditions de travail a bien du mal à être reconnu. Bien sûr les délégués ça ne sert qu'à faire venir les inspecteurs du travail. C'est en 1998 du côté de Valenciennes.

Beaucoup d'autres revendications tiennent au manque de moyens des délégués qui se sont réduits avec la loi quinquennale en 93 et la délégation unique. La protection contre les licenciements n'est pas du tout la même dans les P.M.E.

Une action syndicale constructive

Il faut plus de justice pour les salariés des PME. Ceux-ci veulent être reconnus à part entière. Un des outils est le développement des conventions collectives. C'est un moyen pour relever les salaires minima. Mais il faudrait aussi généraliser la prévoyance. Les salariés des PME sont soit exclus de la prévoyance, soit ils paient individuellement au prix fort sans participation de l'entreprise.

La réduction du temps de travail commence à toucher les PME. Quelques accords ont été signés. Des dizaines d'emplois sont créés. Ce n'est pas encore la révolution. Mais le syndicat CFDT est vécu différemment par les salariés et les patrons. Il apporte du changement positif

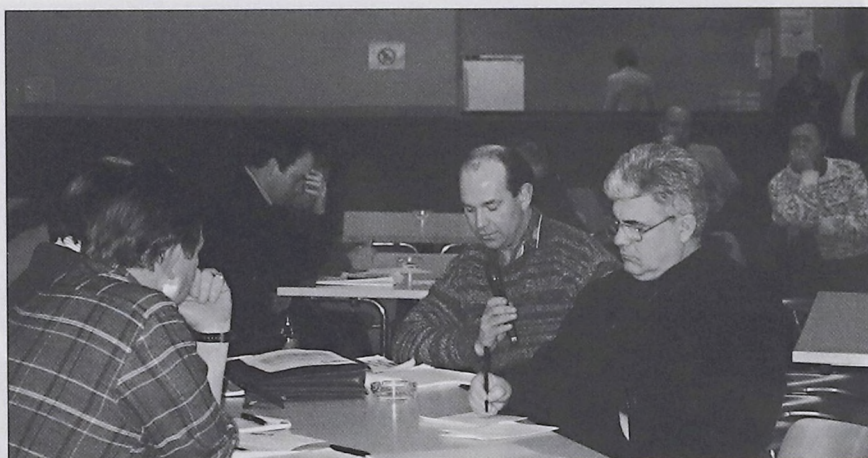
Le syndicat CFDT doit avoir sa place dans les P.M.E.

René, depuis 1992, fait du développement dans les PME de la métallurgie dans la région de Valenciennes. Fernand fait de même dans le littoral Dunkerquois. Les nouveaux délégués syndicaux en témoignent. Pour créer et maintenir des délégués dans le PME, il faut leur donner du temps. Il faut des compétences juridiques. Il n'y aura jamais de nombreux délégués dans une même section syndicale qui pourront tout savoir. Dans une PME les délégués éprouvent encore plus le

besoin de s'appuyer sur le réseau des militants qui agissent dans les institutions sociales, les négociations collectives, les prud'hommes ... Les salariés des PME sont avides de découvrir ce que les syndicats peuvent faire avec eux. Ils ont besoin de formation syndicale. Mais celle-ci doit être organisée différemment, en modules courts. Et il faut mettre en œuvre une mutualisation des moyens financiers pour permettre à tous d'y participer.

Une action durable

Bien sûr créer la CFDT dans une PME ne peut s'arrêter à la désignation du délégué syndical. Dans une plus grande entreprise non plus d'ailleurs. Maintenant il faut faire savoir que nous sommes décidés à nous faire connaître des salariés des PME. Nous devons aller à leur rencontre. Après les rencontres régionales, une réunion nationale interprofessionnelle aura lieu les 5 et 6 octobre prochains à Paris.



REUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE LA METALLURGIE LE 31 MARS 1998

La FGMM a pu, à cette occasion, dénoncer l'attitude du patronat face au projet de loi sur la RTT et souligner la nécessité d'ouvrir des négociations de branches pour construire des solutions aux problèmes d'emplois qui se confirment dans de nombreux secteurs de la métallurgie malgré les signes d'une reprise économique. L'UIMM confirme un rendez-vous pour fin mai, après que la loi sera votée et affirme qu'elle ne s'inscrit pas dans une perspective de dénonciation des Conventions Collectives,

DECLARATION LIMINAIRE DE LA FGMM-CFDT

CPNE DU 31 mars 1998

• Depuis la réunion de la dernière CPNE, le 5 novembre 1997, nous avons assisté à une offensive des organisations patronales contre le projet de la loi d'incitation à la réduction du temps de travail :

- sans lésiner sur les moyens médiatiques - CNPF et UIMM en tête

• Dans la Métallurgie, cette offensive dépasse le stade du débat public, puisque délibérément, vous avez décidé du blocage des salaires mini conventionnels pour organiser la pression sur les salariés que vous prenez ainsi en otages

• Dans le même esprit, des organisations patronales brandissent la menace de dénonciation des Conventions Collectives, certaines sont même passées aux actes.

• Nous dénonçons solennellement cette attitude que nous condamnons.

• Il est des situations qui chaque jour rappellent l'urgence qu'il y a à enrayer le chômage; l'explosion dans certaines villes et des actions d'associations de chômeurs participant à ce rappel, avec les actions des salariés dans leurs entreprises

Dans la Métallurgie des secteurs entiers appellent à des solutions novatrices pour l'emploi :

- l'automobile

- l'armement

- l'équipement ménager qui perd près de 5 % d'emplois en 1 an

- s'y ajoute le ferroviaire maintenant.

La reprise économique escomptée ne suffira pas à résoudre le problème du chômage, il faut donc imaginer des réponses multiples. La RTT en est une.

• Certaines branches professionnelles, de nombreuses entreprises l'ont compris quand elles négocient, ou s'apprentent à le faire, des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail, créateurs de nouvelles richesses par une meilleure utilisation des ressources, et surtout créateurs d'emplois et donc bénéfiques à tous.

Le meilleur moyen d'agir contre les déficits publics et des régimes sociaux c'est bien celui-là

C'est pourquoi nous vous le disons encore, il y a nécessité à s'engager dans cette voie de la négociation, dans la Métallurgie, avec l'UIMM

comme ailleurs. La branche professionnelle a cette vocation de régulation.

A défaut nous vous l'avons encore dit à la dernière CPNE, c'est la loi qui intervient (on est en train de le voir) où les juridictions, comme on le constate par les abus de forfait.

Nous devons donc nous engager dans une négociation de branche pour l'emploi, par la réduction du temps de travail qui pourrait comporter des volets complémentaires :

- des dispositions d'application concernant des domaines relevant d'un encadrement de Branche : heures supplémentaires, forfait, contreparties en RTT aux contraintes de certaines formes d'organisations, temps partiel et annualisation.

- des dispositions de méthode et d'incitation pour les négociations d'entreprise, telles que mandatement de négociateurs ou articulation avec d'autres dispositifs, par exemple d'aide à la formation professionnelle.

Nous espérons que la récente et apparente inflexion dans le discours du CNPF, est le signe d'une possible ouverture dans cette voie.

Les autres Fédérations syndicales ont également demandé l'ouverture de négociations de Branche dans la Métallurgie. C'est sans aucune honte que FO a condamné le blocage des minis territoriaux, alors même qu'elle s'est compromise avec la CGC dans le gel des mini Ingénieurs et Cadres : bonjour la cohérence !

En réponse, l'UIMM a insisté sur son attachement à la politique contractuelle "non imposée". Elle a précisé qu'elle ne s'inscrivait pas dans une perspective de dénonciation des conventions collectives, mais elle s'est refusée à aborder la question de la loi sur la RTT. Elle a confirmé cependant, que conformément à son engagement (dans l'accord de gel des mini ingénieurs et cadres conclu avec FO et CGC), un rendez-vous était pris pour fin mai, à l'issue des notes de la loi sur les 35 heures, et que l'on verrait alors quel contenu donner à cette rencontre.

L'examen des statistiques sur l'emploi dans la métallurgie nous a permis de mettre en évi-

dence que malgré les premiers signes de reprise économique, les répercussions sur l'emploi n'étaient pas encore sensibles. Si l'on constate positivement une baisse de près de 70 % du chômage partiel en 1 an, en revanche l'emploi métallurgie diminue encore de (1 %), particulièrement dans les secteurs de l'automobile (- 1 %) de la construction de matériel de transport (- 1 %), et surtout l'équipement des foyers (- 4,7 %). La reprise des offres d'emploi se traduit surtout par une recrudescence des CDD inférieurs à 6 mois et de l'intérieur qui représentent ensemble 40 % des offres dans la métallurgie. L'intérim ayant progressé de 40 % en 1 an et occupant 414 142 personnes en 1997 dont 55 % dans l'industrie (dont la moitié environ pour la seule métallurgie) qui ne représente que 28 % de l'emploi total. Par ailleurs la durée moyenne du travail reste élevée dans la métallurgie (38h60 h environ hebdo) du fait des heures supplémentaires.

Dans le domaine de la formation professionnelle, c'est surtout l'emploi des jeunes qui était abordé, avec une progression prévisible de 14 % en 1998 du nombre des apprentis dans la métallurgie. Ce qui s'accompagne d'une difficulté accrue du financement. Nous avons donc rappelé notre accord de 1994 prévoyant une collecte de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 % par la Branche, accord qui n'est pas applicable du fait de la résistance de certains lobbies patronaux.

Le bilan du fonctionnement des CPTÉ nous a également permis de dénoncer l'inertie des chambres patronales qui se limite au rôle informatif des CPTÉ alors que des actions concrètes pour l'emploi sont possibles, comme en témoignent de trop rares exemples, telle que la CPTÉ des Deux-Sèvres, ou Champagne-Ardenne.

Enfin l'UIMM a indiqué qu'elle avait achevé la restructuration du réseau des "Associations de formation" de la Métallurgie qui se sont recentrées sur les métiers de la branche et concentrées en une cinquantaine d'organismes. L'UIMM s'engage à respecter l'accord de 1994 qui institue un Conseil Paritaire de perfectionnement auprès de chaque AFPI (de leur nouveau nom).3

RÉSULTATS DES DISPOSITIFS SOCIAUX POUR L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

| Dispositifs | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|---------------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| AS-FNE | 20 168 | 17 849 | 6 346 | 6 922 | 6 784 |
| PRP-FNE avec emploi | | 4 627 | 3 254 | 3 728 | 3 900 |
| PRP-FNE sans emploi | | 3 235 | 3 039 | 2 203 | 2 064 |
| ARPE | | | 561 | 9 781 | 6 873 |

| 1997 | ASFNE | ARPE | PRP avec emploi | PRP sans emploi |
|--|-------|-------|-----------------|-----------------|
| Métallurgie | 1307 | 436 | 484 | 234 |
| Travail des métaux | 899 | 1 681 | 491 | 181 |
| Fabrication de machine et équipements | 887 | 1 568 | 512 | 255 |
| Appareils électriques | 267 | 797 | 402 | 127 |
| Machines de bureau et informatique | 9 | 24 | 40 | 74 |
| Équipement radio/TV - communication | 241 | 329 | 132 | 48 |
| Instruments médicaux optique précision | 320 | 389 | 171 | 88 |
| Automobile | 1768 | 1 136 | 891 | 819 |
| Matériel de transport | 1 086 | 513 | 777 | 238 |
| TOTAL | 6 784 | 6 873 | 3 900 | 2 064 |

CHAUSSON

2 ANS APRES LA FERMETURE

En avril 1996, l'usine Chausson de Creil fermait définitivement. C'était la fin d'une histoire industrielle, mais pas de la lutte sociale. Aujourd'hui le site est presque vide. Mais les bâtiments sont en cours de restructuration pour accueillir plusieurs PME. Quelques centaines de salariés pourraient être embauchés là où il y en eut 4 000 il y a 20 ans

■ Un peu d'histoire :

Chausson était un constructeur à part entière avec un bureau d'études, un secteur outillage. L'entreprise a compté jusqu'à 17 000 salariés. Des sites ont été vendus à Valéo pour la division thermique. Des sites ont été

fermés. La spécialité de Chausson c'était les véhicules utilitaires légers. L'emboutissage et la tôlerie étaient situés à Gennevilliers à la porte de Paris. Cet établissement, ce qu'il en reste, est maintenant une filiale de Renault. L'usine de Creil faisait en dernier le montage des Trafic pour Renault après avoir fait des Estafettes, des 4 L fourgonnettes, des 504 pick-up ou des 205...

Renault et Peugeot étaient les 2 associés à égalité.

Dès 1988, la CFDT posait le problème de l'avenir du site. La suite allait nous confirmer dans nos inquiétudes. Les actionnaires ont à la fois développé d'autres usines, d'autres alliances et

empêché Chausson de travailler pour d'autres constructeurs. Et les emplois sont tombés par milliers

L'annonce de la fermeture a provoqué un conflit long et quelquefois spectaculaire avec de nombreuses opérations coup de poing. Les engagements hasardeux du candidat Chirac sur la non-fermeture ont aussi contribué à faire monter les exigences sur les mesures sociales.

La CFDT qui avait le secrétariat du C.C.E. a eu bien souvent l'initiative pour les actions comme pour les négociations.

L'essentiel de nos revendications est pris en compte. Les 400 salariés de 49 ans et 3 mois sont dispensés d'activité jusqu'à leur départ en F.N.E. à 56 ans. Pendant leur dispense d'activité ils conservent leur salaire. Pour les 800 plus jeunes ils bénéficient de congés de conversion de 2 ans avec maintien du salaire. Les reclassements sont gérés par la SODIE filiale d'USINOR. Des actions de formation sont mises en œuvre grâce à des fonds mobilisés en particulier auprès de la région Picardie. En plus des bilans professionnels et des bilans de personnalité, des détachements de 3 mois peuvent être réalisés chez les nouveaux employeurs payés par Chausson.

Tout ne s'est pas fait sans action. Il était important de tenir le poste de représentant des salariés. Il a fallu maintenir les interventions par exemple auprès des



Aujourd'hui le nom de Chausson a disparu.

constructeurs pour qu'ils tiennent leurs engagements d'embauche. Peugeot a d'ailleurs été condamné en 1997 dans ce sens. Aujourd'hui l'essentiel est fait de ce côté-là. Il reste 40 personnes en congés de conversion. Le dispositif s'arrête en septembre prochain. Tous les reclassements, formations... ont été vus chaque semaine par la Commission de suivi dont la CFDT tient le secrétariat. Les 6 organisations syndicales ont siégé au côté des représentants de l'État et de l'antenne de reclassement. Un travail très important a été fait pour accompagner, quelquefois pour remotiver ceux qui abandonnaient. Bien sûr il y aura quelques échecs. Mais peu à côté de la catastrophe quand il n'y a pas un tel dispositif.

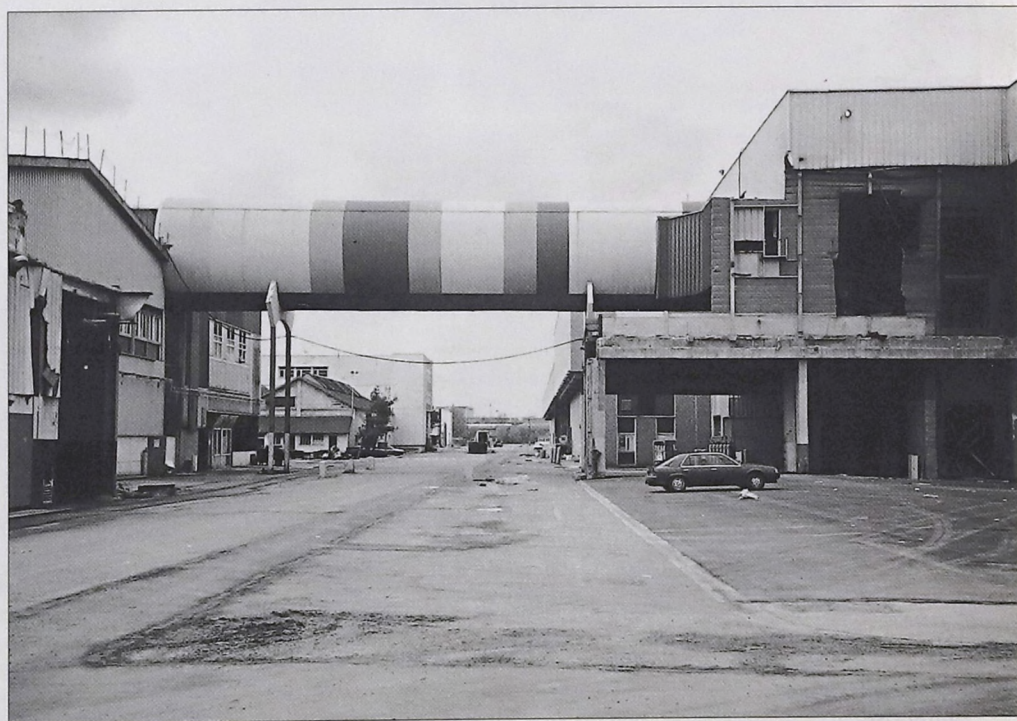
Les organisations syndicales ont d'ailleurs montré l'exemple. Elles n'ont pas dilapidé les derniers budgets dont disposait le CE. En vendant le terrain de loisirs du CE elles ont investi dans le reclassement des salariés qui se trouvaient à l'ANPE d'un plan de licenciement précédent de Chausson. Tout simplement en signant un contrat avec l'antenne de reclassement et en le finançant. Cela a permis de mobiliser d'autres fonds et de reclasser des salariés.

La réindustrialisation :

C'était un objectif immédiat de la CFDT. Au moment des menaces sur l'avenir du site la CFDT a développé ses atouts pour rechercher d'autres partenaires. Puis quand la fermeture est arrivée nous avons recherché et soutenu des solutions permettant de créer le maximum d'emplois. Nous nous sommes ainsi opposés à une transformation en un vaste dépôt car il y aurait eu trop peu d'emplois. Mais le processus de réutilisation du site a été plus long que prévu. En particulier les mesures de dépollution et les démarches notariales pour les transferts de propriété ont été

bien plus longues que prévu. Les créanciers n'ont pas aidé à accélérer les décisions. Aujourd'hui les 36 hectares du site appartiennent au district de Creil. Il est couvert par une zone franche dont les avantages ne semblent pas être déterminants dans des implantations. 70 millions de francs sont investis dans le réaménagement du site. Les bâtiments sont au milieu de l'agglomération Creilloise. L'avantage est l'accès routier facile vers Roissy à 40 km et un

embranchement ferroviaire direct. Un nouveau plan d'urbanisme ouvre les bâtiments et les murs vers la ville. D'ici la fin du mois de juin les toitures, les bandages et tous les réseaux sont remis à neuf. L'objectif est d'accueillir des entreprises de différentes tailles et de différentes branches. Plusieurs contrats sont signés. Tout n'est pas gagné. La CFDT du bassin Creillois va devoir s'investir encore pour suivre cette renaissance et continuer à être exigeante sur le nombre et la qualité des emplois.



CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE
ÉPARGNE



PRÉVOYANCE
SANTÉ

Le GROUPE MAGDEBOURG votre partenaire

Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 Paris - Téléphone : 01 44 05 77 21 - Télécopie : 01 44 05 77 80
Bordeaux - Lille - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

Pour plus d'information retournez ce coupon à : Jean-Hubert de KERSABIEC

GROUPE MAGDEBOURG • 7, rue de Magdebourg • 75116 PARIS
en cochant le(les) sujets(s) qui vous intéresse(ent) :

Retraite Frais de santé Décès-Incapacité-Invalidité Epargne Salariale

CFDT 11/97

Entreprise

Nom Prénom

Adresse Tél.

MAI 1998: sous les enquêtes: les revendications

Plus de 500 enquêteurs FGMM à l'écoute de plus de 6.000 salariés durant ce mois.

Alain, Jean-Claude, Louis, Colette, Philippe, Alain de Sextant Avionique, François, Hugo, Marcel, Roger de la Loire, Viviane, Alain, Corinne, Catherine, Philippe, Jean-Paul, Paul et les autres ... ont un point commun: elles, ils sont pilotes des enquêtes "Travail en Questions" et "Temps de Travail en Questions", dans des dizaines d'entreprises de la métallurgie durant tout ce mois.

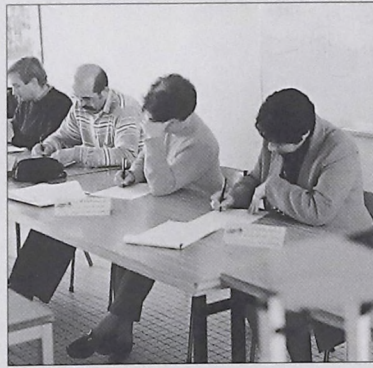
Durant tout le mois d'avril, la FGMM a formé près de 150 enquêteurs à travers la France.

Écouter, faire participer, analyser, traduire en revendications, convaincre et mobiliser, c'est le syndicalisme d'adhérents, participatif, qui prend corps, dans les entreprises de la métallurgie.

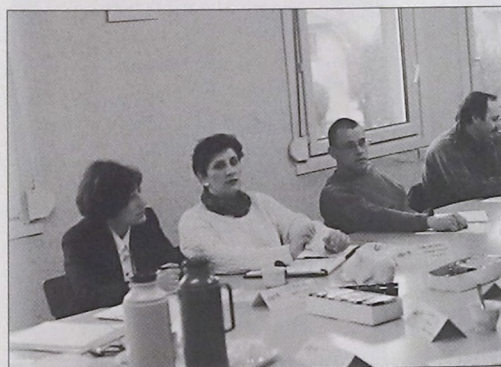
Un petit zeste de Charley et de manifestation devant l'UIMM là-dessus et en route vers la Réduction du Temps de Travail ...



Etre pilote de l'enquête temps de travail en questions, c'est facile, surtout lorsqu'on est salarié de l'entreprise Sextant Avionique.



Ils, elles, viennent de la SSM, d'Otis, de Sollac, de Daewoo, de Behr. Leur point commun durant le mois de mai: les salariés de leur entreprise seront écoutés pour être mieux entendus.



Que pensez-vous de l'organisation actuelle dans les ateliers, de l'accord d'annualisation, du temps de travail, quel est votre sentiment sur l'avenir de l'entreprise, chez AMPA France. Plus de 150 salariés vont être enquêtés par la section CFDT.

AG UMM LANGUEDOC ROUSSILLON : UN NOUVEAU SECRÉTAIRE

Le 31 mars se déroulait la première Assemblée Générale de l'UMM du Languedoc Roussillon depuis sa création.

Au cours de cette AG, un nouveau Conseil a été élu ainsi qu'un nouveau bureau qui aura la charge de conduire la politique revendicative de la fédération sur cette région pour les trois ans à venir sous la houlette de Bernard CHAPEL, son nouveau secrétaire en remplacement de Daniel VITRY appelé à d'autres fonctions dans les structures interprofessionnelles.

L'AG s'est déroulée dans un climat d'écoute et de réflexion avec une attente forte de la part des syndicats pour un meilleur fonctionnement, outre l'adoption du rapport d'activité à 57 % des mandats présents et du rapport financier à 87 %.

Les militants du Languedoc Roussillon ont débattu et adopté après un large

débat, animé par la FGMM, une résolution générale votée à l'unanimité des présents.

Cette résolution générale reprend les grandes lignes de la plate-forme revendicative de la FGMM, elle prend également en compte les spécificités régionales avec notamment une multitude de petites entreprises et un faible développement syndical (+ 2,32 % en 97) pour l'UMM qui compte un millier d'adhérents.

La Secrétaire Nationale de couverture a tenu à remercier Daniel, militant du syndicat de Marcoule qui a permis avec les militants la création de cette structure fédérale inexistante sur la région jusqu'en 1994, et a souhaité la bienvenue au nouveau secrétaire issu du syndicat du GARD dans sa nouvelle tâche qu'il aura à partager avec d'autres (conseiller juridique prud'homme, élu C.E., RS CHSCT de l'entreprise S.N.R.).



Sommaire

-
- 3** Editorial
-
- 4** Eurocopter : 35 heures, 360 embauches, 12 000 candidatures
-
- 5-6** CNC : Actualité revendicative
-
- 7** Syndicalisation : augmentation du nombre des cotisants
-
- 8-9** Négociations sur le temps de travail
-
- 10** La vie des salariés des PME
-
- 11** Réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie
-
- 12-13** Chausson : 2 ans après la fermeture
-
- 15** Mai 1998 : sous les enquêtes : les revendications
-

BULLETIN DU MILITANT FGMM-CFDT

Rédaction, diffusion,
administration :
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris CEDEX 19
Tél. 01 44 52 20 20

Le directeur
de la publication :
Bernard ROUSSELET

Composition et impression :
EST-IMPRIMERIE
ZAC. Tournebride
57 160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 285 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1 163